

INT-0233

53/63

1

INSTITUTO LATINOAMERICANO DE
PLANIFICACION ECONOMICA Y SOCIAL
Santiago, agosto de 1963

ESPECIALIDAD DE RECURSOS HUMANOS

PROGRAMA

* Profesores Sres. Héctor Correa, John C. Shearer y Esteban Lederman.
Programa de Capacitación del Instituto, Curso Básico de Santiago.

ESPECIALIDAD DE RECURSOS HUMANOS

INTRODUCCION

Los problemas básicos a considerar

La especialidad abarcará algunos de los más importantes aspectos de las relaciones entre seres humanos y el desarrollo económico y social. En especial en los siguientes aspectos:

- 1) El exceso de recursos humanos como producto de las presiones demográficas por un lado y la falta de desarrollo económico por otro. Problemas de la desocupación y subocupación. El desperdicio en los recursos humanos actuales y potenciales.
- 2) La escasez de ciertos tipos de recursos humanos necesarios para el desarrollo, estimación, provisión y utilización de las destrezas humanas más importantes para el desarrollo. Los problemas de productividad.
- 3) Las interrelaciones e implicaciones de los dos aspectos anteriores en todo el proceso de planificación.

Objetivos del Curso

El Curso pretende capacitar al planificador de recursos humanos para trabajar como generalista intersectorial junto al programador general en las materias señaladas anteriormente.

Su trabajo incluiría los siguientes puntos:

- 1) Formular con el planificador general toda una estrategia para el desarrollo y utilización de los recursos humanos como parte integral de todo un plan.
- 2) Proporcionar guías a los planificadores sectoriales en las estimaciones de los requerimientos de mano de obra y las implicaciones de las alternativas de acción de los recursos humanos de modo que éstas sean consistentes con la estrategia global de los recursos humanos.
- 3) El planificador de recursos humanos deberá analizar y cuantificar, en lo posible, los sistemas de formación de los diferentes tipos de mano de obra, conjugándolos con las metas en términos de requerimientos determinados en el punto anterior.

- 4) Hacer consistente, en términos de recursos humanos, las necesidades sectoriales con las necesidades ocupacionales globales y las metas globales de empleo.
- 5) Modificar, si fuese necesario, la estrategia del desarrollo y utilización de recursos humanos, como asimismo en forma conjunta con el planificador general, las metas globales del plan a la luz de las consideraciones, en términos de recursos humanos, señalados anteriormente.

Esquema general del Curso

Dado la complejidad del campo de los recursos humanos hay una gran variedad de interrelaciones entre los problemas de exceso y escasez de recursos humanos y los otros problemas del desarrollo. En consecuencia para una más realista y útil preparación del planificador de recursos humanos, el Curso se realizará en torno a consideraciones sistemáticas e integradas de los problemas, a través del siguiente esquema:

1. Diagnóstico de la situación de recursos humanos

Los primeros dos tercios del Curso aproximadamente consisten en obtener un diagnóstico y prognosis de los principales elementos que caracterizan el campo de los recursos humanos. Esta sección se ha dividido a su vez en tres aspectos, a saber: oferta, demanda de recursos humanos y, finalmente una sección que trata la interdependencia de los recursos humanos con la economía en su conjunto. En esta última parte el análisis está orientado en analizar el funcionamiento del mercado de recursos humanos y los problemas de empleo y escasez en relación con otras consideraciones económicas del desarrollo.

Para tener una comprensión y capacidad para analizar cuantitativa y cualitativamente los más importantes elementos de la situación actual y de las tendencias que influirán en la oferta y demanda futura de recursos humanos se ha incluido la contribución específica de especialistas en algunos campos, principalmente demografía, educación y sociología. El mayor interés en esas áreas se debe:

- 1) A la contribución específica que ellos puedan hacer al desarrollo de nuestro análisis y
- 2) La familiarización del planificador de recursos humanos con determinadas áreas o campos con las cuales estará unido su trabajo. Este entendimiento es especialmente importante con respecto a la planificación educacional.

/2. Planificación

2. Planificación propiamente tal

El último tercio del Curso comprende la planificación propiamente tal de los recursos humanos, pero siempre dentro del contexto de la confección de un plan general de desarrollo o un proceso de planificación. Esta sección cubre en especial los siguientes aspectos:

- 1) Fijación de objetivos y metas fundamentales de la planificación de recursos humanos.
- 2) Técnicas de planificación de recursos humanos e instrumentos que permitan expresar una apropiada estrategia en términos de proyecciones de metas globales y sectoriales de recursos humanos.
- 3) Administración y ejecución del plan de recursos humanos con especial énfasis en los instrumentos y sectores que determinan la adecuada utilización y ejecución del desarrollo de los recursos humanos fijado en el contexto del Plan.

3. Proyecto de monografía o investigación

Durante el transcurso de la especialidad, cada alumno deberá desarrollar un diagnóstico y un plan de acción o estrategia del desarrollo y utilización de los recursos humanos de sus respectivos países.

A medida que se desarrolle el Curso, el alumno deberá efectuar el trabajo de investigación aplicando los conceptos, técnicas y antecedentes proporcionados, de acuerdo a la parte del programa que se esté dando.

Se dedicarán varios seminarios y discusiones individuales a medida que se avance para guiar y ayudar a cada estudiante en esta tarea.

PROGRAMA DE LA ESPECIALIDAD DE RECURSOS HUMANOS

I. INTRODUCCION

1. Definición de los problemas básicos en la planificación de los recursos humanos. Doble enfoque. Ocupación y subocupación, formación y capacidades de trabajo de la población.
2. Concepto, contenido y etapas de la planificación de los recursos humanos. Contexto de la especialidad. La ocupación como problemática central.
3. Marco jurídico e institucional.

II. DIAGNOSTICO DE LOS RECURSOS HUMANOS

A. Oferta de Recursos Humanos

1. Concepto de oferta de recursos humanos.
2. Aspectos demográficos.
 - a) Población y sus determinantes.
 - b) Estructura de la población.
 - c) Fuerza de trabajo. Evolución.
3. Contribución a la capacidad física y mental de trabajo.
 - a) Nutrición y alimentación.
 - b) Salud.
4. Formación del capital humano.
 - a) Educación y formación profesional.
 - b) Formación en el empleo y experiencia.
5. Utilización de los recursos humanos ya empleados.
 - a) Incentivos.
 - b) Otros aspectos de relaciones industriales.
6. Recursos humanos provenientes del exterior.
7. Evaluación de la oferta de recursos humanos.

/B. Demanda

B. Demanda de Recursos Humanos

1. Característica de la demanda de recursos humanos.
 - a) Concepto de demanda.
 - b) Estudio de factores institucionales.
2. Estudio de la capacidad de producción del sistema económico.
Análisis de productividades.
3. Evaluación de las necesidades de recursos humanos.
 - a) Demanda final y demanda de trabajo.
 - b) Requerimientos de mano de obra por sectores y ocupaciones.
 - c) Demanda exterior de recursos humanos (la pérdida de recursos humanos al exterior).

C. Interdependencia de los Recursos Humanos y el conjunto de la Economía

1. Mercado de trabajo.
 - a) Naturaleza y características.
 - b) Determinación de sueldos y salarios.
 - c) Evaluación del mercado de trabajo.
Determinación de disparidades entre oferta y demanda.
Significado de ellas.
2. Desarrollo económico y ocupación.
 - a) Criterios de asignación de recursos humanos y físicos y sus problemas en la planificación económica, en especial lo referente a tecnologías.
 - b) Empleo y nivel de ingreso.
 - c) Empleo y distribución de ingreso.
 - d) Inversiones y personal calificado.

III. PLANIFICACION PROPIAMENTE TAL

A. Fijación de metas

1. Objetivos y fijación de metas fundamentales.
 - a) Metas directas. Significado de las aspiraciones.
 - b) Metas inducidas. Metas de ocupación anuales como compromiso de aproximaciones sucesivas entre metas directas globales de ocupación y los requerimientos en términos de recursos humanos de las metas físicas del plan.

/B. Proyecciones

B. Proyecciones

1. Proyecciones globales.

a) Empleo.

b) Distribución entre formación de capital y consumo. Participación en conjunto con el programador general para fijar ambas proyecciones consistentes con metas de ocupación, ya sea que los gastos en formación de los recursos humanos se consideren como inversión o consumo.

Distribución de recursos humanos y físicos entre producción de bienes físicos y formación de recursos humanos.

2. Proyecciones sectoriales y por niveles.

3. Determinación de necesidades por niveles de capacitación en proyectos específicos.

4. Obras específicas a realizar por el sector público como complemento a lograr las metas ocupacionales.

C. Ejecución y control

1. Algunos instrumentos de política para asegurar la consecución de las metas y la implementación del Plan.

a) Política Educativa, formal e informal.

b) Política de Nutrición y Salud.

c) Servicios de empleo.

D. Organización administrativa

1. Programación del Sector Público.

